Biuletyn środowisk pracowniczych # 21 | grudzień 2008 |

INICJATYWA PRACOWNICZA



Żadnych ustępstw w sprawie Kodeksu Pracy

Rząd forsuje antypracownicze ustawodawstwo. Uderzono najpierw w emerytury pomostowe. Czy po nich przyjdzie czas na Kodeks Pracy? Projekt nowelizacji kilka tygodni temu został opublikowany na stronach ministerstwa pracy.

Demonstracja: Łapy precz od Kodeksu Pracy! | Warszawa, 06.2008



Projektowana zmiana Kodeksu Pracy to kolejny krok w kierunku uelastycznienia zatrudnienia. Praktycznie zniknąć miałaby różnica pomiędzy umową o pracę, a umowami cywilno-prawnymi (o dzieło czy na zlecenie). Nowy Kodeks ogranicza rolę mniejszych organizacji związkowych, prawo do strajku i wprowadza instytucje lokautu, czyli zwolnienie pracowników w odpowiedzi na strajk (nawet legalny!).

Wbrew temu co wydaje się zwolennikom rządu, społeczeństwo masowo odrzuca proponowane zmiany ustawowe, tak w przypadku Kodeksu Pracy, jak i reformy emerytalnej. Jak dowodzą badania opinii publicznej, zdecydowana większość Polaków

jest za zachowaniem możliwości przejścia na wcześniejsze emerytury, w tym także górników. Nieprawdziwe są także twierdzenia, że zmiany prawa emerytalnego wymusza sytuacja demograficzna. Właśnie po to wprowadzono system emerytalny, żeby się od tego typu czynników uniezależnić. Dodatkowo prasa liberalna milczy, że w tym samym czasie kiedy osobom starszym odmawia się prawa do wcześniejszych emerytur, spekulacje na giełdach doprowadziły do wielkich strat funduszy emerytalnych. Nasze pieniądze, w dużej części przepadły.

Nie możemy dopuścić do tego, żeby zmiany prawa pracy podążały w niekorzystnym dla pracowników kierunku. Jedynie zdecydowane akcje protestacyjne zdołają doprowadzić do sukcesywnego spadku popularności rządzącej ekipy. Widmo odsunięcia od „koryta", pomoże zahamować ich antypracownicze zapędy.

O zmianach w Kodeksie pracy czytaj na stronie 13. ■

Przegląd najważniejszych informacji IP

Pomorze: Blokada związkowa. Ponad 600 osób - głównie rybaków, stoczniowców i górników blokowało 4 listopada przez 4 godziny w 3 miejscach drogę krajową numer 6 w Kłębowie koło Wejherowa, w Biesiekierzu koło Koszalina i w Redzikowie koło Słupska. Choć policja zorganizowała objazdy, to powstawały gigantyczne korki. Samochody były przepuszczane co jakiś czas. Bezwzględnie przepuszczano pojazdy uprzywilejowane. Rybacy ze Związku Rybaków Polskich mieli ze sobą transparent: „Premier z Pomorza daleki od spraw morza". Uważają, że Unia Europejska - przy biernej postawie polskiego rządu - niszczy ich miejsca pracy. Żądają, by gabinet Donalda Tuska renegocjował program operacyjny dla rybołówstwa, przyjęty już przez Komisję Europejską. Chcą też rekompensat za okresy postojowe, wynikające między innymi z wprowadzonych limitów na połów dorsza. Prowadzone protesty są wspólną akcją Związku Rybaków Polskich, Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80", Ogólnopolskiego Komitetu Protestacyjnego Rybaków, Krajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80", Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego oraz Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza. *(Za: www.lewica.pl)*

Warszawa: Spotkanie związków zawodowych. W dniu 28 października w Warszawie spotkali się przedstawiciele związków zawodowych: WZZ „Sierpień 80", KNSZZ „Solidarność 80", Związek Rybaków Polskich, Komitet Protestacyjny Rybaków, ZZ Pracowników Ratownictwa Medycznego i OZZ Inicjatywa Pracownicza. Omówiono bieżącą sytuację w kraju nakreślając potrzebę podjęcia natychmiastowych działań w związku z planowanymi, niekorzystnymi zmianami ustawowymi. Postanowiono wydać wspólny Apel do związków zawodowych i świata pracy, wzywający do podjęcia jak najszybciej działań, celem obrony interesów pracowniczych.



Spotkanie „Made in China. Walka i wyzysk chińskich robotników" | Poznań, 10.2008

Ateny: Spotkanie syndykalistów. W dniu 25 października odbyło się spotkanie organizacji anarchosyndykalistycznych w Atenach. Wzięli w nich udział przedstawiciele: ESE (Grecja), LA (Polska), IWW (Wielka Brytania), CNT (Francja), USI (Włochy), (CGT) Hiszpania. Przedstawiciele Inicjatywy Pracowniczej nie dotarli. Nie byli obecni także delegaci ze szwedzkiego SAC. W trakcie spotkania omówiono m.in.: (1) kwestie wspólnej kampanii dotyczącej pracowników czasowych i zatrudnionych na umowy „śmieciowe"; (2) kwestie wspólnej akcji pod europejskimi giełdami w związku z kryzysem finansowym; (3) zajęto się także sprawami organizacyjnymi i wewnętrznymi dotyczącymi koordynacji działań w ramach tzw. listy RedBlack Coordination. Wreszcie (4) omówiono także kwestie represji jakie dotykają działaczy związkowych należących do zebranych organizacji. Działacze CGT prowadzący protest w Telefonice zostali skazani na 40 dni aresztu i grzywnę. Francuska poczta zawiesiła na dwa lata działacza CNT Serge Renaud. Przez ten czas pozostawał będzie na zasiłku związkowym. Dodatkowo pojawiły się nowe przypadki represjonowania działaczy CNT u tego samego pracodawcy. W Szwecji (SAC) aresztowano 26 osób pikietujących pod jedną z restauracji; w grudniu rusza w tej sprawie proces. Omówiono także represje jakie dotknęły działaczy IP: Marcela Szarego i Bartosza Kantorczyka. Wskazano na konieczność podjęcia akcji solidarnościowych. Następne spotkanie odbędzie się w Paryżu w czerwcu 2009 roku.

Poznań: Konferencja o walkach chińskich robotników. Za sprawą Inicjatywy Pracowniczej i poznańskiego środowiska anarchistycznego, 18 października w Poznaniu odbył się wykład: „Made in China. Walka i wyzysk chińskich robotników". Spotkanie miała prowadzić Pun Ngai - profesor nauk społecznych uniwersytetu w Hongkongu oraz działaczka społeczna na rzecz robotnic-migrantek oraz robotników budowlanych. Niestety z powodu choroby Pun Nagai zmuszona była przerwać wizytę w Europie i wrócić do kraju. W jej zastępstwie temat przedstawił jeden z bliskich współpracowników Ngai i tłumacz jej książek na język niemiecki. Ngai jest autorką kilku książek opisujących walki tzw. dagongmei, młodych kobiet migrujących za pracą ze wsi do miast. Pun Ngai sugeruje, wbrew teoriom głoszącym śmierć klas, że są one, obok dagongzai (ich męskim odpowiedników), nowym podmiotem klasowym, który tworzy się oddolnie, na przekór elitom zarówno maoistycznych, jak kapitalistycznych Chin. Podczas prezentacji omówione zostały szczegółowo przykłady dwóch starć robotniczych prowincji, w specjalnej strefie ekonomicznej Shenzen, opisanej przez Ngai. Omówione strajki stały się punktem wyjścia do długiej dys-

kusji nt. warunków pracy chińskich robotników i formowania się tam nowego ruchu pracowniczego. W spotkaniu w Teatrze Ósmego Dnia udział wzięło ok. 70 osób, w tym kilkunastu chińskich robotników budowlanych przebywających obecnie w Polsce. W najbliższym „Przeglądzie Anarchistycznym" (nr 8, który ukaże się na przełomie listopada i grudnia 2008 r.) zostaną opublikowane dwa obszerne artykuły Pun Ngai i inne materiały nt. Chin.

Bielsko-Biała: Zebranie IP dotyczące spółdzielczości. Zgodnie z zapowiedziami 9 października odbyło się spotkanie przedstawicieli komisji zakładowej Inicjatywa Pracownicza z SP ZOZ w Bielsku-Białej w sprawie powołania na terenie szpitala spółdzielni pracy i przekształcenia w tym kierunku zakładu. IP traktuje projekt ten m.in. jako odpowiedź na zapowiadaną prywatyzację szpitalnictwa. W spotkaniu wzięło udział kilkunastu członków naszego związku i przedstawiciele Związku Lustracyjnego Spółdzielczości Pracy z Krakowa, którzy przedstawili obecne możliwości funkcjonowania spółdzielczości w Polsce. Rafał Górski z Komisji Środowiskowej IP z Krakowa oraz Andrzej Kliś z Komisji Zakładowej przy SP ZOZ z Bielska-Biała, pokrótce omówili także historyczne uwarunkowania ruchu spółdzielczego. Następnie przeprowadzono dyskusję, której celem było wyjaśnienie ewentualnych wątpliwości. Dla jej sprawniejszego przeprowadzenia Komisja Zakładowa wydała Biuletyn Zakładowy poświęcony omawianemu tematowi. W trakcie spotkania poruszono wiele szczegółowych kwestii. Obecnie będą zbierane pytania od załogi szpitala, na które postara się odpowiedzieć Związek Lustracyjny Spółdzielczości Pracy albo przedstawiciele związku skupieni w specjalnym w tym celu powołanym zespole. Kolejne podobnego typu spotkanie odbędzie się w Cegielskim.

Warszawa: Międzynarodowy Dzień Lokatora. Około 250 osób wzięło udział w demonstracji w Warszawie w dniu 3 października z okazji Międzynarodowego Dnia Lokatora. Demonstrację zorganizowało Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów, a wzięli w nim udział przedstawiciele różnych organizacji i środowisk w tym także naszego związku. Inicjatywa Pracownicza zaangażowana jest obecnie w kilka akcji lokatorskich lub o podobnym charakterze m.in. w Krakowie i Gdańsku. Łączy nas też porozumienie z Lewicową Alternatywą (z jej inicjatywy powstało Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów), które mówi między innymi o wspieraniu ruchu tego typu. Sprawy lokatorskie zaczynają się wybijać jako drugi, obok pracowniczych, ważny temat działań IP.



Spotkanie z ZANON | Poznań, 09.2008

Poznań, Warszawa: Wizyta ZANON. Środowiska anarchistyczne i syndykalistyczne z Berlina, Poznania i Warszawy zaprosiły Rose, aktywistkę i pracowniczkę ZANON, na serie spotkań informacyjnych do Polski i Niemiec. ZANON to fabryka w argentyńskiej Patagonii znajdująca się od ponad 5 lat pod kontrolą pracowników; produkcja i zarządzanie odbywają się bez szefów. Pracownicy ustalili, że takowych tam po prostu nie potrzebują. W obu spotkaniach - na poznańskim Rozbracie w sobotę i w warszawskiej Cyklozie w niedzielę (27-28 września) - wzięło udział łącznie około 70 osób, zainteresowanych sytuacją w ZANON. W trakcie spotkania pokazano nowy film „Corazon de Fabrica" („Serce Fabryki") o historii autonomii pracowniczej w fabryce ZANON. W spotkaniu w Poznaniu udział wziął delegat załogi do prac w zarządzie Cegielskiego i działacz IP, Marcel Szary. Zaproponowano podpisanie umowy o współpracy między załogą Cegielskiego a ZANON. Działacze Inicjatywy Pracowniczej zapewnili, że zrobią wszystko w obronie argentyńskiej fabryki, gdy zajdzie taka potrzeba. Nadchodzi bowiem ponownie moment, w którym załoga ZANON będzie musiała stawić czoła władzy i kapitałowi, które szykują się do odebrania pracownikom ich autonomii.

Gdańsk: IP przeciwko podwyżkom czynszu. 25 września o godz. 12.00., pod Radą Miasta Gdańsk (dawny klub studencki „Żak", ale odebrany młodzieży, bo miejsce i lokal upodobali sobie politycy) odbył się protest najemców lokali komunalnych (handlowców, rzemieślników itp.) w związku z planowaną na 1 stycznia 2009 roku podwyżką czynszów. Podwyżka dotyczy 1700 lokali należących do miasta i wynosić ma od 600% do 2000%. Inicjatywa Pracownicza za oczywiste przyjęła wesprzeć tą nierówną walkę i w gronie kilku osób przybyliśmy zamanifestować również nasze niezadowolenie wobec polityki władz miasta. Demonstracja zgromadziła ok. 70 osób. W trakcie demonstracji do protestujących wyszło kilku polityków. Członkowie Inicjatywy Pracowniczej i anarchiści rzucili się do potyczki słownej, w której na jaw wyszło, że politycy ci głosowali za podwyżką, ale – jak się tłumaczyli - nie wiedzieli, że będzie tak drastyczna. Wytknięto im, że nie reprezentują społeczeństwa, i że ich działanie nie ma nic wspólnego z demokracją. Żądano głosu wszystkich mieszkańców w sprawach dotyczących bezpośrednich interesów obywateli i miasta oraz częstszego przeprowadzania referendum.

Poznań: Pracownicy HCP przeciwko represjonowaniu M. Szarego. W połowie września 385 pracowników zakładów Cegielskiego podpisało list do Premiera i Prezydenta RP, w którym protestują przeciwko próbom skazania Marcela Szarego, działacza Inicjatywy Pracowniczej i członka Zarządu HCP S.A. wybranego przez załogę. Prokuratura zarzuca mu organizację nielegalnego strajku w 2008 roku. W liście czytamy m.in.: „Stanowczo stwierdzamy, że zarzuty te są bezpodstawne. Odbieramy je jako formę represji wobec nie tylko naszego przedstawiciela, ale także wobec całej naszej załogi. Domagamy się wyciągnięcia konsekwencji wobec osób winnych tej manipulacji". Przypomnijmy: w 2007 i 2008 roku na terenie Cegielskiego wybuchł zatarg płacowy. Wewnątrz zakładu doszło do tzw. „płyt", czyli wieców załogi. Jest to tradycyjna forma okazywania przez załogę HCP niezadowolenia z warunków pracy i płacy. Pracodawca, czyli dyrekcja HCP, uznała, że „płyta" to forma strajku i skierowała sprawę do prokuratury. Prokuratura z kolei zarzuciła Marcelowi Szaremu nielegalne kierowanie strajkiem. W dniu 2 września odbyło się pierwsze posiedzenie Sądu w tej sprawie.

Więcej na stronie www.ozzip.pl

Ustalenia Komisji Krajowej IP

W dniu 8 listopada w Poznaniu zebrało się spotkanie Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza. W pierwszym rzędzie zajęto się omówieniem sytuacji w kraju i koniecznością podjęcia protestu przeciwko licznym antypracowniczym działaniom obecnego rządu.

Do głównych problemów zaliczono: (1) zamach rządu na dotychczasowe przywileje emerytalne, (2) zamiar prywatyzacji służby zdrowia, (3) dyktat Unii Europejskiej i postępowanie rządu wobec przemysłu stoczniowego.

Będziemy protestować

Komisja Krajowa postanowiła wyznaczyć na dzień **20 listopada** ogólnopolską akcję protestacyjną. W Poznaniu w pikiecie udział wzięło ok. 25 osób z Inicjatywy Pracowniczej oraz Federacji Anarchistycznej. Tego samego dnia w Krakowie w akcji wzięło udział ok. 30 osób z IP, Federacji Anarchistycznej i Związku Syndykalistów Polskich. Protest nakierowany był przede wszystkim na kwestie prywatyzacji służby zdrowia. Po pikiecie jej uczestnicy wsparli blisko kilkudziesięcioosobowy protest krakowskich lokatorów. Dzień później 21 listopada pod biurem PO w Gdański manifestowało 15 działaczy IP domagając się zaprzestania prywatyzacji służby zdrowia i zmian ustaw emerytalnych.

Komisja Krajowa omówiła kwestie dotyczące problemów ekologicznych. Komisja w dyskusji opowiedziała się, w przypadku protestu prowadzonego przez Związek Rybaków Polskich, za tym, aby odpowiednio zrekompensować rybakom ze środków publicznych fakty zmniejszenia limitów połowów. Komisja Krajowa uważa jednak, iż sprawą ważną jest ochrona zasobów i równowagi ekologicznej Morza Bałtyckiego. Komisja Krajowa postanowiła nie włączać się masowo w protest 6 grudnia w Poznaniu podczas Konferencji Ekologicznej z powodów niejasnego przesłania protestu i problemów organizacyjnych. Komisja Krajowa postanowiła jednak w sprawie tej podjąć odpowiednie Stanowisko (poniżej).

Komisja Krajowa ustaliła, że w dniu **20 grudnia**, w okresie przedświątecznego szczytu zakupów, zorganizuje ogólnopolską akcje przeciwko łamaniu praw pracowniczych na terenach supermarketów. Akcje odbędą się głównie pod Auchan i Tesco. Komisja Krajowa oceniła, że akcja będzie się mogła odbyć w 10 punktach handlowych w różnych miastach.

Sprawy wewnętrzne związku

W sprawach wewnętrznych postanowiono m.in.: (1) Wyznaczyć termin Krajowego Zjazdu Delegatów Inicjatywy Pracowniczej na dzień **14 marca 2009 roku**. Delegaci poszczególnych komisji muszą zostać wyłonieni najpóźniej do dnia 15 lutego 2009 roku, według ordynacji wyborczej, która zostanie komisjom przesłana. (2) Przed zjazdem postanowiono rozpisać ankietę, w której wszyscy członkowie IP będą mogli się wypowiedzieć w sprawach dla związku najważniejszych. (3) Omówiono projekt zmian statutowych, jakie zostaną przedstawione na Krajowym Zjeździe Delegatów do akceptacji. Zmiany te będą podlegać konsultacji do dnia 31 grudnia poprzez listę internetową IP. (4) Mówiono także o przedłożeniu tez programowych IP dla działań na lata 2009-2011. Prace w tym zakresie trwają. (5) Powołano redakcję nowej strony internetowej IP i Biuletynu IP. (6) Oficjalnie powołano zespół do spraw spółdzielczości pracy i samorządności. (7) Uzgodniono powołanie do życia nowego pisma „Sprawa Lokatorska", które będzie wydawane wspólnie z Lewicową Alternatywą. (8) Zarejestrowano nowe komisje związkowe. (9) Postanowiono, że następne spotkanie Komisji Krajowej odbędzie się w styczniu 2009 roku, chyba, że zaistnieje konieczność szybszego jej zwołania.



Stanowisko w sprawie konferencji dot. ochrony klimatu

W związku z odbywającą się na początku grudnia 2008 roku w Poznaniu Konferencją Klimatyczną, Komisja Krajowa IP z całą stanowczością chce podkreślić, iż zarówno wyzysk pracowników, jak degradacja środowiska naturalnego jest konsekwencją tego samego procesu – niepohamowanego dążenia do mnożenia zysków w systemie gospodarki kapitalistycznej.

Skutki degradacji ekologicznej w pierwszym rzędzie ponoszą pracownicy i najuboższe warstwy społeczne.

Po pierwsze dlatego, że warstw najuboższych nie stać na zagwarantowanie sobie „ekologicznego stylu życia", który stał się udziałem przede wszystkim ludzi zamożnych. Tymczasem na poziomie zakładu pracy w pierwszym rzędzie narażeni na negatywne skutki ekologiczno-zdrowotne są zwykli pracownicy. Wiele fortun zostało okupionych kosztami utraty zdrowia, a nawet życia milionów pracowników. Przypomnijmy, że każdego dnia, według Międzynarodowej Organizacji Pracy, w wypadkach przy pracy ginie 5000 osób na świecie.

Po drugie dlatego, że całość społeczeństwa jest zmuszona ze środków publicznych ponosić koszty ochrony środowiska naturalnego, ponieważ nie wszystkie szkody zostają wkalkulowane w koszty prowadzenia działalności gospodarczej, dzięki czemu kapitał może osiągnąć większe zyski. Przenoszenie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej na środowisko naturalne jest jednym z mechanizmów gospodarki kapitalistycznej.

Po trzecie wreszcie, koszty ochrony środowiska przerzuca się na najuboższych, których próbuje się zmusić, aby ponosili coraz większy ciężar drastycznego wzrost cen energii i ciepła. W najbliższym czasie podwyżki mogą wynieść nawet kilkaset procent, jeżeli krajom takim jak Polska, narzucone zostaną limity emisji gazów cieplarnianych. Tendencję tą dodatkowo wzmacnia postępująca prywatyzacja sektora energetycznego. Dbałość o ekologię i ochrona klimatu nie może łączyć się z redukcją miejsc pracy, obniżką wynagrodzeń i dodatkowym obciążeniem budżetów domowych. ■

Wywiad: Sępy krążą nad stocznią

Rozmowa z Leszkiem Świątczakiem, przewodniczącym związku zawodowego „Stoczniowiec" w Stoczni Gdynia

Rozmawiał: Jarosław Augustyniak
Przedruk za: „Trybuna Robotnicza"



Protest w Stoczni Gdynia | Gdynia, 10.2007

Jak ocenia Pan decyzję Komisji Europejskiej w sprawie polskich stoczni?
Komisja Europejska niewątpliwie zmierza do likwidacji polskiego przemysłu stoczniowego. Ważniejsza dla nas jest postawa rządu polskiego, który godzi się na wszelkie warunki, jakie stawia nam Bruksela. Kiedyś mówiło się, że decyzje zapadają w Moskwie, a polskie władze je tylko wykonują. Dziś jest tak samo, z tym że te decyzje zapadają w Brukseli, a polski rząd na wszystko się godzi. Nie umie i nie chce walczyć o polskie interesy. Ale nadal wszystko jest w jego rękach.

Ale co dalej z przyszłością polskich stoczni?
Komisja Europejska dała Polsce czas na restrukturyzację Stoczni Gdyńskiej do czerwca przyszłego roku. Będziemy do tego czasu naciskać na polski rząd wszelkimi środkami, by walczył o zachowanie stoczni, by stocznie nadal produkowały statki. Nie jest też tajemnicą, że nad stocznią krążą sępy, gotowe uwłaszczyć się na jej majątku. Tu powstanie hotel, tam coś innego i tego nie da się już odkręcić. Zniknie przemysł stoczniowy, a wraz z nim padnie wiele firm, które żyją dzięki niemu.

Czy wyjściem jest taka prywatyzacja jak w Stoczni Gdańskiej przez ukraińską firmę ISD Donbas?
Ta prywatyzacja to był jeden wielki przekręt i tu jest praca dla prokuratorów na długie lata. KE odrzuciła propozycję pracowników dot. wzrostu płac. W efekcie po prywatyzacji płace spadły średnio o 700 zł, a inwestycji nie poczyniono praktycznie żadnych. Pomoc publiczna dla polskich stoczni w wysokości 8 miliardów złotych też nie wiadomo gdzie się podziała. To też sprawa dla prokuratury. Tu całe lata zarządzano źle. Potrzebny jest prawdziwy inwestor wybrany na uczciwych zasadach. Pan Adamski, przewodniczący „Solidarności" w naszej stoczni, jest członkiem rady nadzorczej i pod niebiosa wychwala kontrakty z Ungarem, do których średnio stocznia musi dopłacać 30 proc. do każdego wyprodukowanego statku. Jak upadną polskie stocznie, po nich przyjdzie czas na porty. Cały region to bardzo mocno odczuje. Tu ludzie mają tego świadomość i wiedzą, co jest stawką w tej grze.

Jak liczny jest wasz związek?
Skupiamy 2 000 osób na 9 000 zatrudnionych w naszej stoczni i są to głównie robotnicy. „Solidarność" liczy 1 000 osób, ale to głównie pracownicy administracji. Wałęsa powiedział kiedyś: „Nie o take Polske walczyłem". Ja powiedziałem wiele lat temu, że nie o taką Solidarność" walczyłem i założyłem „Stoczniowca". Dziś jesteśmy dwa razy większym związkiem. ■

Kostrzyn: Patologia prywatyzacji służby zdrowia

Prywatyzacji służby zdrowia w Polsce dokonuje się w zastraszającym tempie. Na przykładzie kostrzyńskiego szpitala widać wszystkie słabości publicznej służby zdrowia, oraz pazerność i bezwzględność firm, które wchodzą w łaski władzy samorządowej, nie baczących na interes społeczny.

Barbara Rosołowska

Starostwo powiatowe w Gorzowie Wielkopolskim było organem założycielskim i nadzorczym szpitala w Kostrzynie nad Odrą, nie reagowało jednak na zadłużanie się lecznicy, którą przez wiele lat kierował dyplomowany ekonomista - Bolesław Pawlin. W maju 2007 r. komornik zajął konto kostrzyńskiego szpitala z powodu gigantycznego długu 70 mln. zł, co spowodowało, że szpital nie mógł funkcjonować - nie było pieniędzy ani na działalność, ani na pensje dla pracowników. Wówczas rada miasta Kostrzyn poręczyła kredyt starostwu w wysokości 1,2 mln. na wypłacenie pracownikom 500 zł. brutto, które od maja do sierpnia otrzymali w formie zaliczki.

Strach, niepewność i chaos

Załoga nie była informowana o zamiarach starosty co do dalszych losów placówki: czy i jaka firma oraz na jakich warunkach przejmie szpital. Wszystkie decyzje zapadały po cichu, bez konsultacji społecznych. Nikt z dyrekcji szpitala, ani ze starostwa nie podjął debaty z pracownikami; były jedynie rozmowy z lekarzami, którzy straszyli odejściem z pracy z powodu braku wypłat, a szpital wówczas (lato 2007) miał zapewnić opiekę medyczną dla masowej imprezy, jaką był Przystanek Woodstock.

W lipcu 2007 r. Rada Powiatu podjęła decyzję o likwidacji placówki, na co Rada Miasta Kostrzyn wyraziła zgodę. SP ZOZ przestał istnieć z dniem 31 sierpnia 2007 r. Szpital został przejęty przez prywatną firmę ze Szczecina - Know How - i powstała spółka prawa handlowego z 51% udziałem tejże firmy uzyskanymi za 25 tys. zł.

Związki zawodowe, na czele z największym liczącym ponad 100 członków Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych, nie negocjowały z nową firmą pakietu socjalnego, który określałby ilu pracowników i na jakich warunkach będzie zatrudnionych. Przewodnicząca związku Alina Łaskawa tłumiła wszystkie reakcje niezadowolenia (prywatnie była żoną radnego powiatowego Andrzeja Łaskawego z SLD, który na Zarządzie Powiatu głosował za likwidacją i prywatyzacją szpitala).

Panującą wówczas atmosferę cechował strach, niepewność i poczucie ogólnego chaosu. Firma przejęła szpital oddłużony, otrzymała ten sam kontrakt z NFZ, zatrudniła 100 osób mniej. Najliczniejszą grupą zwolnionych przez spółkę stały się pielęgniarki, położne, laborantki, fachowy personel z długoletnim doświadczeniem. Wszyscy pracownicy SP ZOZ tj. 370 osób, zostali zwolnieni w trybie przyspieszonym w ciągu jednego miesiąca, bez wypłacenia zaległych pensji, odpraw i odszkodowań. Grupa 100 osób, która nie znalazła zatrudnienia w nowym zakładzie, nie mogła zarejestrować się w urzędzie pracy w okresie wypowiedzenia. Po wielu latach pracy, z dnia na dzień, zostali zatem bez środków do życia - pozostawieni sami sobie. Niektórzy podjęli pracę fizyczną w fabrykach poniżej swoich kwalifikacji, inni, dla których tej pracy nie było, zostali odesłani do opieki społecznej po zapomogi.

Bez odpraw

Nie było żadnych kryteriów przyjmowania ludzi do pracy w nowym zakładzie. Kierownicy oddziałów, ordynatorzy i oddziałowe wykorzystali



Protest pielegniarek | Warszawa 2007

okazję do pozbycia się osób niewygodnych. Nowy personel został zatrudniony na gorszych warunkach, otrzymał umowy na czas określony (2 lata), mniejsze wynagrodzenie, został im zabrany również fundusz socjalny. Spółka poczyniła oszczędności płacowe: pielęgniarki i położne zarabiają obecnie około 1300 zł., salowe 850 zł., lekarze są na kontraktach. Nie ma żadnych norm zatrudnienia, na czas urlopów są przyjmowani pracownicy ,,zza bramy". Kadra kierownicza nastawiona jest tylko na ,,wyrobienie" kontraktu.

Inicjatywa Pracownicza we wrześniu i październiku 2007 roku zaangażowała się w obronę interesów pracowników kostrzyńskiej lecznicy. Niestety pomimo nagłośnienia sprawy, do dziś nie odzyskali oni swoich pieniędzy. Co więcej, realne szanse na odzyskanie wszystkich zaległych roszczeń pracowniczych, średnio jest to 20 tys. zł. na jednego pracownika, się oddalają. Oczywiście jest to pogwałcenie praw wynikających z kodeksu pracy. Starosta Józef Kruczkowski (PSL) i jego zastępca Grzegorz Tomczak (PIS) podjęli decyzję o likwidacji szpitala bez zapewnienia środków na roszczenia pracownicze - jest to niezgodne z etyką działania samorządów. Byli pracownicy SP ZOZ nie są odpowiedzialni za złe rządzenie i zadłużenie szpitala przez kolejnych dyrektorów nominowanych z klucza partyjnego przez starostów, ale to oni ponieśli największe koszty prywatyzacji szpitala.

SP ZOZ postawiono w stan likwidacji do 2010 r. Przez ten okres, faktycznie nie funkcjonujący już szpital jest dłużnikiem swoich byłych pracowników. Na koncie u komornika zgromadzono tylko część środków na roszczenia pracownicze, ruchomości szpitalne stanowią tylko niewielki majątek. Starostwo przejmie zobowiązania SP ZOZ dopiero po okresie likwidacji, a wówczas dług szpitala będzie wynosił około 100 mln. zł. Na wydłużaniu tego okresu zyskają jedynie firmy rewindykacyjne - traci natomiast skarb państwa, który będzie musiał za wszystko zapłacić.

Atrakcyjny interes

W wyniku działań Starostwa, został przerwany proces restrukturyzacyjny placówki, który umożliwiał umorzenie zobowiązań wobec ZUS i Urzędu Skarbowego około 30 mln. zł., a więc dług szpitala byłby mniejszy. Panowie starostowie podejmując złe decyzje zadłużyli powiat, który jest teraz faktycznym bankrutem. Władza samorządowa umożliwiła firmie Know How przejąć usługi medyczne za niewielkie pieniądze. Obecnie firma ta posiada już 90% udziałów w spółce i już jest przygotowany projekt uchwały o sprzedaży budynków szpitalnych położonych na 4 ha działce za 7mln zł. Władze powiatowe zapowiadają jednak, że tych pieniędzy nie dostaną byli pracownicy szpitala.

Oddział okulistyczny, najbardziej dochodowy, wymaga remontu, firma jednak nie chce go remontować dopóki nie będzie właścicielem budynków, a starostwo chce się balastu pozbyć i umożliwia sprzedaż za kwotę zaproponowaną przez spółkę. Działka jest bardzo atrakcyjna, obsadzona mnóstwem starych, pięknych drzew, o dużej wartości. Szpital jest położony za miastem blisko lasu, przed wojną było to sanatorium przeciwgruźlicze, co odzwierciedla charakter budynków. W niewielkiej odległości (17 i 30 km) są dwa inne powiatowe szpitale, które mogłyby przejąć teren i zapewnić ochronę zdrowia obywatelom gminy Kostrzyn. Nie ma żadnej gwarancji, że

na terenie szpitala (po sprzedaży nieruchomości) będzie prowadzona działalność medyczna, że spółka nie upadnie, a budynki nie zostaną sprzedane z zyskiem kolejnemu inwestorowi, z przeznaczeniem na działalność czysto komercyjną. Istnieją obawy, że miasto straci szpital.

Publiczna służba zdrowia zadłużana jest bezmyślnie przez nieodpowiednie zarządzanie, brak odpowiedzialności organów założycielskich, które teraz jak najszybciej chcą pozbyć się problemu i oddają cały majątek publiczny w prywatne ręce. Usługi medyczne stały się towarem. Zamykane są nierentowne oddziały np. pediatryczne, a firmy proponują pełnopłatne świadczenia. Szpitale, w myśl nowej strategii, muszą zarabiać i przynosić zyski firmom, które oszczędzają na personelu i pacjentach.

Epilog
Jak informuje „Gazeta Wyborcza" pacjenci, którzy korzystają z zakładu opiekuńczo-leczniczego w szpitalu w Kostrzynie muszą dopłacać blisko... 900 zł miesięcznie. Zgodnie z ustawą o zakładach opieki zdrowotnej z 1991 roku, wysokość opłat za pobyt w zakładzie opiekuńczo-leczniczym powinna wynieść 250 proc. najniższej krajowej emerytury, ale nie więcej niż 70 proc. miesięcznego dochodu pacjenta. Zdaniem dyrektorki szpitala Małgorzaty Kosiewicz proceder ten jest legalny, a każdy pacjent, który przychodzi do tej placówki podpisuje umowę cywilnoprawną, w której wyraża zgodę na dopłatę. Jak dodała dyrektorka jeżeli kogoś nie stać na dopłatę, szpital kontaktuje się z gminnymi ośrodkami pomocy społecznej szukając możliwości dofinansowania. ■

Lubuskie: Superwyzysk w „Biedronkach" wciąż trwa

Na początku września br. dobiegło końca śledztwo w sprawie naruszania praw pracowników sieci supermarketów Biedronka należących do portugalskiej firmy Jeronimo Martins. Śledztwo prowadzone przez zielonogórską prokuraturę trwało ponad rok. Jedenastu kierownikom przedstawiono zarzuty. Ten fakt nie przeszkadza „Biedronce" w dalszym łamaniu prawa pracy i pozbywaniu się „niewygodnych" – bo upominających się o swoje prawa - pracowników.

Rozmawiał: Piotr Krzyżaniak.

Przedmiotem niedawno zakończonego postępowania prokuratorskiego były sklepy sieci Biedronka znajdujące się na terenie województwa lubuskiego i wielkopolskiego. Śledczy sprawdzali zakres przestrzegania prawa pracy w Biedronkach w okresie od 1998 do 2004. Ostatecznie prokuratura stwierdziła liczne przewinienia polegające na nieprawidłowym lub nierzetelnym rejestrowaniu rzeczywistego czasu pracy. Jak poinformowano 13 września w zielonogórskiej prokuraturze okręgowej, 11 osobom przedstawiono łącznie 13 zarzutów. Wszyscy oskarżeni w okresie, którego dotyczyło śledztwo, sprawowali funkcje kierownicze. Prokuratura wobec 9 oskarżonych złożyła do sądu wnioski o stwierdzenie winy i warunkowe umorzenie postępowania karnego (sic!). Sprawa dotyczy kierowników ze sklepów w Zielonej Górze, Obornikach, Lesznie, Żarach, Poznaniu i Nowym Tomyślu. Wobec dwóch pozostałych oskarżonych postępowanie zawieszono z racji ich pobytu za granicą.

Z informacji, do których dotarła Inicjatywa Pracownicza wynika, że jeszcze podczas trwania śledztwa, pracownicy sklepów Biedronka wykonywali swoją pracę bez obowiązkowego przeszkolenia z zakresu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, kierownicy wielokrotnie podrabiali podpisy podwładnych pracowników, oraz nie uznawali prawa pracowników do 4 dni urlopu na żądanie.



Pikieta w związku ze śmiercia trzech pracowników Biedronki | Warszawa, maj 2008

Poniżej drukujemy wywiad z Adamem Żentalem, byłym pracownikiem Biedronki w Żaganiu.

Od kiedy i na jakim stanowisku pracowałeś w „Biedronce"? Jakie warunki pracy tam zastałeś?
Pracę w Biedronce rozpocząłem 8 maja 2007 roku na stanowisku kasjer – sprzedawca. Moje wynagrodzenie wynosiło 1480 zł brutto. Na początku warunki pracy prezentowały się nienajgorzej. Potem wszystko zaczęło się psuć. Często zostawaliśmy w pracy na noc już po godzinach pracy, ponieważ towar nie przyjechał na czas. Na początku parę razy zgodziłem się zostać, ale potem powiedziałem - nie. Dodatek za godziny nocne nie wynosił nawet całych 2 złotych. Często musiałem dopominać się o to, by kierownicy odnotowali mi w ewidencji pracy czas, w którym pracowałem już po swoich godzinach pracy. Nierzadko podrabiano mój podpis pod grafikami, do których mogłem mieć zastrzeżenia. System rozliczania kasjerów również nie był wiarygodny.

Jak wyglądał system rozliczeń z pieniędzy powierzonych kasjerom?
Zgodnie z procedurą powinienem przeliczyć zawartość swojej kasetki,

odliczyć 500 zł, które pozostawało w kasetce i resztę oddać kierownikowi [500 zł to wcześnie pobrana przez kasiera zaliczka]. Poczym powinienem własnoręcznie podpisać się pod rozliczeniem z tego dnia. W praktyce wyglądało to zupełnie inaczej. Przychodziłem z kasetką poczym kierownik nie pozwalając mi przeliczyć jej zawartości wyjmował z niej utarg tj. zawartość kasetki bez 500 zł. Osobiście mogłem jedynie przeliczyć czy w kasetce zostało 500 zł. Do tych pieniędzy, które wyjął kierownik praktycznie nie miałem wglądu. Parokrotnie pod rozliczeniami, pod którym się nie podpisałem, następnego dnia widziałem, że ktoś podpisał się za mnie próbując podrobić mój podpis.

Czy Biedronka przestrzega prawo pracownika do 4 dni urlopu na żądanie w roku kalendarzowym?
Powiedziano mi, że czegoś takiego jak urlop na żądanie w „Biedronce" nie ma. Więc się roześmiałem i spytałem czy „Biedronka" stanowi inne prawo niż prawo polskie. Odpowiedziano mi, że nie, więc powiedziałem, że biorę ten urlop na żądanie. Na następny dzień, gdy przyszedłem do pracy kierowniczka spytała się mnie, czy mam usprawiedliwienie za ten dzień. Wyjaśniłem, że nic takiego nie jest konieczne. Po czym wpisała nieobecność nieusprawiedliwioną.

Jak zakończyła się twoja przygoda z „Biedronką"?
Z dniem 17 października bieżącego roku firma Jeronimo Martins Dystrybucja S.A. rozwiązała ze mną umowę o pracę z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. Pracodawca w żaden sposób nie uzasadnił swojej decyzji. Po prostu nie chcieli bym dużej pracował w firmie. Uważam, że dobrze wykonywałem swoją pracę. Poza tym pracę wypowiedział mi świeżo mianowany kierownik rejonu, który w tak krótkim czasie nawet nie mógł obiektywnie ocenić mojej pracy, tym bardziej, że podczas gdy został mianowany byłem na urlopie. Rozwiązano ze mną umowę drugiego dnia pracy po przyjściu z urlopu. Myślę, że powodem zwolnienia mogło być to, że domagałem się takich rzeczy, jak dokładne ewidencjonowanie mojego czasu pracy, czy też to, że skorzystałem z przysługującego mi urlopu na żądanie - mówiąc krótko domagałem się swoich praw..
Dziękuję za wywiad. ■

Brodnica: Sprawy Vobro ciąg dalszy

W poprzednim numerze Biuletynu IP obszernie informowaliśmy o śmierci Krzysztofa Prusiewicza, pracownika firmy Vobro. Pracodawca nie przestrzegając norm prawa pracy spowodował, że pracownik zginął w tragicznych okolicznościach. Korzystając z lokalnych układów i wpływów, właściciel firmy zrzucił całą odpowiedzialność na Prusiewicza. Inicjatywa Pracownicza doprowadziła do ujawnienia sprawy.

Pomimo licznych protestów i zainteresowania, poinformowanych przez IP, mediów, 22 września Sąd Rejonowy w Brodnicy podtrzymał jednak decyzję prokuratury o umorzeniu śledztwa w sprawie śmierci Krzysztofa Prusiewicza. Oznacza to, że argumenty przedstawione przez rodzinę dotyczące okoliczności jego śmierci, zostały przez sąd oddalone. Inicjatywa Pracownicza postanowiła jednak stworzyć w tej sprawie własny raport (dostępny na stronie www.ozzip.pl)., kierując go do ministerstwa sprawiedliwości. Ministerstwo z kolei przekazało go Prokuraturze Apelacyjnej w Gdańsku, skąd raport IP powędrował do prokuratury toruńskiej. Jakie stanowisko zajmie prokuratura w Toruniu? Tego jeszcze nie wiemy, ale pojawiły się nowe okoliczności, które mogą doprowadzić do wznowienia dochodzenia.



Pikieta solidarnościowa | Brodnica, 09.2008

W dniu 25 września ukazał się w telewizji Polsat w programie „Interwencje" materiał dotyczący okoliczności śmierci Krzysztofa Prusiewicza. Z Polsatem skontaktowali się pracownicy Vobro, którzy potwierdzili wersję IP i rodziny Krzysztofa, że za jego śmierć odpowiedzialność ponosi przede wszystkim pracodawca. Nikt z pracowników nie odważył się jednak ujawnić swoich personaliów. Jest to rzecz zrozumiała z uwagi na działania brodnickiej policji. Między innymi wezwano na przesłuchanie siostrę Krzysztofa, Magdę, próbując ją zastraszyć poniesieniem odpowiedzialności za „zniszczone mienie". W Brodnicy pojawiło się na ulicach wiele plakatów i napisów przeciwko firmie Vobro. Jak pisaliśmy w poprzednim numerze Biuletynu IP, z brodnicką policją ściśle był związany szef Vobro, Wojciech Wojenkowski.

Tymczasem Państwowa Inspekcja Pracy wznowiła postępowanie w sprawie Vobro. Główny Inspektorat w Warszawie w celu uniknięcia podejrzeń o stronniczość, wyznaczył do ponownej kontroli Okręgową Inspekcję Pracy (OIP) ze Szczecina. Poprzednią kontrolę przeprowadził inspektor, który okazał się bratem osoby odpowiedzialnej w Vobro za przestrzeganie przepisów BHP. Jego korzystny dla pracodawcy protokół pokontrolny, był

jednym z ważnych dokumentów, na podstawie którego prokuratura umorzyła śledztwo. Przeprowadzający ponowną kontrolę inspektorzy ze Szczecina oświadczyli mediom, że Krzysztof Pruszewicz sam naruszył przepisy BHP, ale dlatego, iż „zaistniało pewnego rodzaju przyzwolenie ze strony nadzoru i możliwości techniczne”. Szczeciński OIP podkreślił też, że tragiczna w skutkach praktyka czyszczenia maszyny była znana „niektórym osobom z nadzoru”. Wykryto też wiele innych nieprawidłowości. Zatem wina leżała nie tylko po stronie pracownika, co do tej pory twierdzono, ale też pracodawcy. PIP zapowiedziała, że skieruje wniosek do prokuratury o wznowienie postępowania.

Jednocześnie Inicjatywa Pracownicza otrzymała maila, w którym autor utrzymywał, że jeden z kierowników w firmie Vobro, został za praktyki w poprzednim zakładzie pracy skazany i miał zakaz pełnienia funkcji kierowniczych. „Czarny, bo tak mówiono na niego w mojej firmie [pisze internauta], był dyrektorem w fabryce cukierniczej o nazwie Lider SKG produkującej słynne ciastka Pasja i Mafijne. Za czasów jego rządów w tym zakładzie, stosowano ten sam sposób łamania przepisów, nie tylko BHP ale również wszystkich innych. Blokowanie czujek to norma. Jakieś 80% maszyn ma zablokowane krancówki. Sam pracuję na maszynach, które mają niesprawne zabezpieczenia”.

(BK+JU) ■

Publicystyka: Przypadkowa śmierć robotnika

Swego czasu Międzynarodowa Organizacja Pracy podała, że każdego dnia na świecie ginie w pracy ok. 5 tys. pracowników. To liczba przerażająca, zwłaszcza jeżeli do tego doliczymy niewspółmiernie więcej osób, które przeżyły, ale czasowo lub trwale doznały uszczerbku na zdrowiu. Powstaje pytanie dlaczego się tak dzieje?

Jarosław Urbański



Maszyna ważniejsza od człowieka

Prawie wszędzie gdzie interweniował nasz związek, mieliśmy do czynienia z groźnymi wypadkami przy pracy: Bridgestone/Firestone w Poznaniu, Velux w Gnieźnie, Greenkett w Stęszewie, M3 we Wrocławiu itd. Po ujawnieniu przez Inicjatywę Pracowniczą wypadku w fabryce cukierków Vobro, otrzymaliśmy także informacje o innych podobnych sprawach. Na przykład w słupeckim Konspolu, w makabrycznych okolicznościach zginął człowiek. Przez pół godziny jego ciało, wciągnięte przez maszynę, wisiało zgniecione w pół. Na widok ten inni pracownicy mdleli. Pojawiły się domysły (na portalu internetowym www.slupca.pl), że nie od razu wezwano odpowiednie służby, bowiem zastanawiano się, co zrobić, żeby nie uszkodzić maszyny. Oto jedna z przyczyn: dla pracodawcy koszt utraty urządzenia jest niewspółmiernie większy od straty człowieka.

Zarówno dla właścicieli firmy, ale także dla wynajętego przez nich menadżerów, liczy się przede wszystkim tzw. „dobro zakładu”, które jednak w pierwszym rzędzie utożsamiane jest ze środkami produkcji, a nie z ludźmi. Ideologiczne frazesy w stylu, że najwyższą wartością danej firmy są jej pracownicy, może mają jakieś realne odniesienie w przypadku firm doradczych, banków lub agencji reklamowych, jednak w zdecydowanej większości przedsiębiorstw pracodawcy traktują pracowników jak „mięso armatnie”, zdając sobie sprawę, że większość z nich mogą bez trudu zastąpić, zwłaszcza przy wysokim bezrobociu.

Podejście takie zyskuje także odzwierciedlenie w przyjętych lub tolerowanych uregulowaniach formalnych, na przykład pozwalających wprowadzać premię za brak absencji chorobowej, czy ustanawiając wypłatę 80% wynagrodzenia podczas tzw. chorobowego. Żeby nie tracić na zarobkach dwójnasób, czyli stracić 20% wynagrodzenia i dodatkową premię absencyjną, chorzy i osłabieni pracownicy, stają przy maszynach. Kiedy dziś ponad jedna czwarta umów o pracę ma charakter umów „śmieciowych” (w tym na czas określony), można w każdej chwili „chorowitego” pracownika zwolnić, bez konieczności podawania przyczyny. Dlatego wielu z nich, aby nie stracić pracy, pomimo, że nie czuje się dobrze, idzie do pracy. Do tego planuje się obecnie, pod naciskiem pracodawców, zlikwidować cztery dni urlopu na żądanie, które pracownicy w takich przypadkach często wykorzystywali.

Wydajność ponad wszystko

Innym powodem licznych wypadków jest pogoń za wydajnością pracy. W fabryce Vobro do standardowych działań należało zasłanianie fotokomórek szmatą tak, aby pracownicy mogli wybierać masę czekoladową z urządzenia będącego w ruchu. W takich właśnie okolicznościach zginął Krzysztof Prusiewicz. Pracodawca uchylił się od odpowiedzialności, stwierdzając, że to była własna i nielegalna inicjatywa Prusiewicza. Zwykle jednak kierownictwo aprobuje takie działania. Jak wykazała druga kontrola PIP w firmie Vobro, tak było i w tym przypadku. W głośnej sprawie łódzkiego Indesitu, gdzie zginął Tomasz Jochan (przygnieciony dwutonowym stemplem, który zmiażdżył mu głowę), i którego również obarczono odpowiedzialnością, w trakcie procesu wyszło na jaw, że kierownicy zmiany i działów oraz dyrektor łódz-

kiej fabryki tolerowali zdejmowanie zabezpieczeń z maszyn, by ułatwić produkcję. Jak powiedział w czasie rozprawy jeden z pracowników: „Bywali w tym dziale, a dyrektor ponaglał, żebyśmy szybciej pracowali". W zgodnych relacjach wielu robotników, pogoń za wydajnością najczęściej odbywa się kosztem bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracować szybciej, ale także dłużej, poprzez narzucanie nadgodzin, zabieranie wolnego, ograniczenia prawa do urlopu.

Zaoszczędzić na BHP

Wypadki biorą się też z prostej próby oszczędzania kosztów nawet na BHP. Do nagminnych praktyk należy np. niewydawanie odzieży ochronnej pracownikom przyjętym na okres próbny (nieraz liczący trzy miesiące). Krzysztof Prusiewicz nie dostał odpowiednich butów antypoślizgowych, co prawdopodobnie przyczyniło się do jego śmierci. Telewizja Polsat ustaliła i pokazała, że buty takie kosztują góra 80 złotych. Tyle, stwierdzono w programie, kosztowało życie młodego pracownika. Ale to nie jedyna tego typu praktyka. Firmy zaniedbują i oszczędzają także na szkoleniach BHP. Po pierwsze dlatego, że przeważnie trzeba je opłacić, po drugie ponieważ powinny się odbywać w czasie pracy. Również z powodów oszczędności przedsiębiorstwa rezygnują z własnych służb BHP, zlecając zadanie z tego zakresu zewnętrznym podmiotom, które jednak nastawiają się na zysk, a nie podniesienie bezpieczeństwa pracy. Narusza się też przepisy BHP, oszczędzając na kosztach pracy. Posyła się często pracownika w pojedynkę, tam gdzie powinno ich pracować dwóch. Jak widzimy w tym zakresie pole do popisu dla pracodawców jest bardzo szerokie i ciągle jesteśmy, jako związki zawodowe, zaskakiwani nowymi pomysłami wprowadzanymi kosztem zdrowia, a często i życia pracowników.

Sam sobie winien?

Pracodawcy najczęściej starają się wykazać, iż pracownik, który uległ wypadkowi był sam sobie winien. Wcześniej jednak z reguły robią wszystko, aby załoga, o ile to możliwe, żyła w nieświadomości swoich praw (np. co do przysługującego odpoczynku), a nawet przepisów BHP, bowiem mogłoby to skutkować odpowiednimi roszczeniami. Wygodnie jest kapitalistom myśleć, że wypadek przy pracy jest dziełem przypadku, nieszczęśliwego zbiegu okoliczności i nierozwagi pracownika. Zdejmuje to z pracodawcy odpowiedzialność nie tylko majątkową, prawną, ale także moralną.

Oczywiście pracownicy, którzy nigdzie wcześniej nie pracowali, albo nie byli zatrudnieni w firmach o odpowiedniej „tradycji", gdzie istnieją związki zawodowe, a znajomość zasad BHP jest przekazywana sobie przez robotników z pokolenia na pokolenie, zgadzają się na warunki pracy urągające bezpieczeństwu. Robią rzeczy, które przeczą rozsądkowi. Częściej jednak z niewiedzy, niż z tzw. „organicznej głupoty". Tezę tę potwierdzają statystyki. W ostatnich trzech latach (2005-2007) ilość wypadków przy pracy znacząco wzrosła - aż o 17,5%, kiedy równocześnie zatrudnienie wzrosło jedynie o 5,1%. Nie da się tego wytłumaczyć wzrostem zatrudnienia w najbardziej „wypadkowych" sektorach gospodarki jak w budownictwie (zatrudnienie w tym okresie wzrosło o 16,3%) w przemyśle, w tym wydobywczym (wzrost zatrudnienia jedynie o 6,7%), czy w rolnictwie (zatrudnienie w zasadzie się nie zmieniło). Spadły po prostu standardy i cena ludzkiego życia. ■

Pamiętaj! Orzeczenie o winie (czy winien jest pracownik czy pracodawca) dot. wypadków przy pracy nie ma żadnego znaczenia dla faktu, że należy ci się 100% chorobowego (L-4). W razie komplikacji w leczeniu (np. gojeniu rany) zgłoszenie wypadku powoduje, że nabywasz prawa np. do orzeczenia o chorobie zawodowej. Wypadek niezwłocznie należy zgłosić przełożonemu i spisać protokół opisujący jak do niego doszło. Protokół spisują przedstawiciele zakładu pracy. Masz prawo, aby protokół został podpisany przy świadku. Świadkiem z reguły jest twój kolega (koleżanka) z pracy. Jeżeli nie czujesz się dobrze, możesz protokół podpisać później. Nie podpisuj niczego co nie jest zgodne ze stanem rzeczy. Najlepiej jak przy spisywaniu protokołu obecny jest ktoś ze związku zawodowego, Społeczny Inspektor Pracy lub inna osoba, której ufasz. Uwaga! Pracownik, który uległ wypadkowi, nie może być karany z powodu orzeczenia o jego winie.

Felieton: Wypadki z życia wzięte

W Cegielskim wypadkowość spada. Wbrew pozorom to nie nowoczesna technologia, nie wzrost zakupów na środki BHP, ale... już, już zaspakajam Waszą ciekawość... to kadra inżynieryjno-menadżerska. Ona to sprawiła!

Marcel Szary

Wypadkowość od zarania była w centrum uwagi naszych przełożonych. Ot choćby taki obrazek. Sztuka materiału np. część tłoka ważąca kilkaset kilo, leży obok obrabiarki, gdyż w czasie obróbki została wyrwana ze szczęk. Opodal leży także blady delikwent, czyli operator. Oto zafrasowany menadżement z czułością i zatroskaniem pochyla się nad... nie, nie nad leżącym bladym robotnikiem, ale nad wyrwaną sztuką z maszyny. Ich troska przejawia się



Hala produkcyjna w zakładach H. Cegielski | Poznań

w starym, ale zawsze aktualnym, sakramentalnym pytaniu, które pamiętam odkąd zacząłem pracować w HCP: „Co ze sztuką?" I drugie: „Czy jeszcze można ją upchnąć klientowi?" To są problemy! „A ten - menadżment patrzy kątem oka na leżącego robotnika – niech tu nie leży, bo to nie plaża. Trzeba to wszystko naprawić i posprzątać, a kto to ma to zrobić? Że co on mamrocze, że mówił wcześniej, że maszyna szwankuje? A co? To on nie fachowiec? Co też do cholery te robole sobie myślą? Że rysunek to mu narysuje technolog, programista napisze program, a mechanik mu katrynę naprawi? To od czego on jest? Tu nie przedszkole! Za co on chce pieniądze brać? Proszę, jaki to pazerny i nygusiasty gatunek te robole".

Ale wróćmy do tego, jak to kadra uporała się z wypadkowością. Sposób jest prosty, ale za to jaka lojalność wobec zakładu, jaka dbałość o wizerunek firmy, jej logo. Otóż, gdy takiej ofierze losu wiór przetnie rękę i przyczłapie się taka sierota z zakrwawioną pazurą marudząc coś o wypadku przy pracy, to jemu się naukowo tłumaczy, że to jest JEGO WINA! Że jak się dalej będzie tak z tą łapą afiszował, to mu się tak dołoży, że długo się z tego nie wygrzebie. Niech trzyma pysk i się nie pląta pod nogami, bo przez swoje głupkowate zachowanie stwarza wszystkim problemy, psuje dobre notowania firmy, paskudzi statystyki, naraża przedsiębiorstwo ubezpieczeniowe na straty, dokłada wszystkim dodatkową papierkową robotę, itd. „Przez takiego cholernego niezgułę – narzeka menadżment - to aby kłopot, bo zajuszył skubany całą sztukę i jeszcze, kurwa, zardzewieje. Teraz to ci ludzie jacyś niekumaci". Fakt, dawniej to jak część palca wisiała mu na skórze, to taki świadomy robotnik urywał kikut i do wiórów. Łapę zawinął w szmatę (przecież to nie trucizna) i kończył wiercić, bo wiedział, że klient czeka, że robota jest pilna. „A ten tu co, wypadek przy pracy? Co? On tu przyszedł pracować czy się leczyć? Co to kurwa jest – sanatorium? Niech się przypatrzy jak działają szanujące się koncerny na świecie. Czy na Haiti, w Chinach, Indiach czy w krajach afrykańskich, czy ktoś tam mówi o wypadkach przy pracy? Tam koncern dba o swoje logo. A ten tu osioł mówi, że miał wypadek przy pracy, i że mu się 100% chorobowego należy..."

Na szczęście – jak widzimy – świadomy menadżment czuwa! I to przynosi efekt. W końcu dociera do tego zakutego robolskiego łba, że to była JEGO WINA i gostek milczy. I oto zaraz robi się w pracy przyjemna atmosfera, we wzajemnym zrozumieniu. Wypadkowość spada. Ale warunek – potrzebna jest dobra wola obu stron! To się nazywa... KONSENSUS. Takie podejście do tematu procentuje. A statystyka jest niezwykle ważna. Generalnie do tego społeczeństwo musi dojrzeć. Dlatego ważne jest ażeby nagradzać takie praktyki menadżerskie i dawać je innym za wzór. Proszę więc o podanie wszystkich ambitnych przełożonych, którzy tłumaczą, że wypadek przy pracy to twoja wina. Ogłosimy ich nazwiska i wystąpimy o emblemat w stylu: „Przyjazny pracodawca". Zdziwieni? A któż powiedział, że przyjazny pracodawca, jest przyjazny dla robotników? On jest przyjazny dla polityków, koncernów, biznesmenów, zaprzyjaźnionych związków zawodowych i tak dalej. Pamiętaj! I ty możesz być przyczyną awansu zawodowego swojego przełożonego. Nie zmarnuj tej szansy. Zadzwoń. Czekamy na telefony i nazwiska!
Tel: 506 950 295. ■

Felieton: Pracownicy! Licytujcie się!

W swojej karierze bezrobotnego zauważyłem pewną tendencję. Mianowicie, podczas rozmów o pracę pada pytanie, ile bym chciał zarabiać. Pytanie z pozoru niewinne i jakże miłe - to ja mogę ustalić, na ile wyceniam swoją siłę roboczą. Sens jednak tego zapytania ujawnia się nam w całym kontekście zupełnie inaczej.

Oskar Szwabowski

Jesteśmy jednym z wielu kandydatów czy kandydatek. Możemy założyć, że każda z osób zgłaszających się na rozmowę o pracę otrzymała takie pytanie. W takim przypadku domyślamy się, że nie pytają nas o naszą prawdziwą samowycenę rynkową, ale o najniższą stawkę, jak bardzo w stanie jesteśmy zaniżyć żądania płacowe, by pracę otrzymać. Pracodawcy przy okazji dyskusji o pracę urządzają aukcję: kto najniżej sprzeda swoje zdolności i czas.

Podczas mojej pierwszej rozmowy o pracę, gdy padło pytanie, ile chcę zarabiać, stwierdziłem, że ok. 3000. Dodając prawie zaraz: „Chyba pani nie o to chodziło?". Przytaknęła. Nikt nie zarabia 3000 w danej branży. Musiałem urealnić mojej pragnienia, podając najwyższą stawkę jaka ponoć jest do osiągnięcia. Pracy nie dostałem, za słabe kwalifikacje, podobno. Później wiedziałem, że trzeba licytować jak najniżej.



Nie, nie posiadam dowodów na powyższy zarzut. Opieram się na subiektywnym doświadczeniu, rzec można, na intuicji. Wiem też, że inni koledzy bez pracy, również mieli takie pytania. Zastanawiam się na ile nasza, dość wysoka wycena, wpłynęła na fakt, iż dalej jesteśmy bez pracy. Tego się niestety nie dowiemy.

Przeglądając Centrum Informacji Anarchistycznej natknąłem się na tekst, w którym informowano, że użytkownicy portalu pracuj.pl domagają się danych o pensjach w ofertach pracy. Rzeczywiście - tylko nieliczni pracodawcy podają szacunkowe liczby, reszta zadowala się tekstem: „dobre wynagrodzenie" i różnymi mutacjami tegoż sloganu. Postulat jak najbardziej słuszny, mógłby tą tajną licytację

zlikwidować, jednocześnie ukazując realną wartość pracy w danych branżach. Wtedy pracodawcy pisali by: „Ciekawe zarobki - 1200 brutto". Tak, bardzo ciekawe.

Przejdźmy do wniosków. Zakładając, że brak jawności pensji sprzyja pracodawcom, że opisany proceder ma miejsce, warto zastanowić się, czy, jak chce jeden z redaktorów Centrum Informacji Anarchistycznej, związki zawodowe nie powinny domagać się głośno jawności zarobków. Żebyśmy nie musieli podczas każdej rozmowy o prace zastanawiać się, za ile przetrwamy, i ile najmniej „chcemy" zarabiać. Można spróbować bardziej utopijnej praktyki - takiej co unieważnia licytację. Nie bierzemy pracy za mniej niż 3000 zł. Taki strajk bezrobotnych. ■

Listy



Zwolnili i sprzedali

Czytałem właśnie [na stronie www.ozzip.pl] artykuł [publikujemy go wyżej także w tym numerze Biuletynu IP – red.] Barbary Rosołowskiej - koleżanki z pracy. Niestety to co napisała jest prawdą! Sam byłem przewodniczącym Związku Zawodowego Pracowników Pogotowia Ratunkowego. Związku niezależnego od nikogo... i co gorsza, związku który przestał istnieć dlatego, iż 97% członków związku (pracowników z 30 letnim stażem) zwolniono! Bez żadnych wypowiedzeń i odpraw...jestem [jednym z] nielicznych, którym udało się znaleźć pracę, niestety inną niż moje wykształcenie medyczne, co gorsza ciągną się za mną długi spowodowane brakiem wypłat i odpraw. Tak naprawdę to powinno upaść starostwo, ale trzyma się ono kurczowo stołeczków i kombinuje z komornikiem jak na tym wszystkim zarobić. Jeszcze jedno - jeśli chodzi o nasz związek nikt nikogo się nie pytał o zdanie: wprowadzono likwidacje, zwolniono ludzi, sprzedano szpital - tak to wygląda!!! *(4.11.2008 r.)*

Związki ponad podziałami

Czytałem niedawno na waszej stronie internetowej [www.ozzip.pl] tekst pt. „Inicjatywa czy polityka" i uważam, jako związki współpraca powinna być ścisła: blokady, protesty, okupacje budynków, no choćby wczoraj [4.11.2008] blokady dróg – to tak, natomiast już od strony politycznej to każdy powinien robić swoje, osobno listy wyborcze, kampania wyborcza, bo każdy ma swoje poglądy czy wystawianie list wyborczych. Tak samo jak Nowa Lewica P. Ikonowicza – można wesprzeć blokady, eksmisje, pikiety, demonstracje, natomiast listy wyborcze, to niech każdy sam startuje i prowadzi kampanie (...) Bo wystarczy spojrzeć jak działa Kongres Porozumienia Lewicy. On nie ma racji już bytu, bo każdy ma jakieś zastrzeżenia, bo każdy ma jakieś ale, ale jako związki zawodowe w postaci demonstracji, protestów, to [trzeba] działać ponad podziałami. To jest moje zdanie. *(5.11.2008 r.)*

Wyzysk na Cyprze

Od kilku lat na polskim „rynku pracy" działają pseudo pomocowe firmy. Są to firemki działające na pograniczu prawa i żerujące na ludziach bez perspektyw i zdesperowanych. I taki jest rynek pracy, taki jest kapitalizm, ale jeśli w ten biznes włącza się najpoważniejsza gazeta w Polsce, niejako firmująca swoim imieniem ten business... Zacznijmy od początku. Firma gowork.pl działa od kilku lat dostarczając na cypryjski rynek tanią siłą roboczą. Ludzie zdesperowani podpisują kontrakty w Polsce i dopiero na Cyprze dowiadują się, że życie to piekło: [zarabiają] 500 euro, to poniżej minimum socjalnego, pracują 6 dni w tygodniu, nie płaci im się za nadgodziny, pobiera nielegalnie 20-30% kaucji potrącanej z pensji, dodatkowo kwateruje się ich w garażu po 5-6 osób, w razie choroby potrąca połowę pensji. To najdrastyczniejsze przykłady (...) *(11.10.2008 r.)*

Mobbing w spożywczaku

Moja koleżanka od roku pracuje w sklepie spożywczym i od roku pracuje codziennie 9 godzin, a płacone ma tylko za 8 godz., nie ma przerw. Zaczęła się buntować, jednak nie ma poparcia w swoich koleżankach, które są w większości zadowolone, ze mają prace i nie chcą się z nią buntować. Kierownik sklepu powiedział jej, że ją zniszczy psychicznie. Ona już nie może. Bardzo proszę o pomoc. Mamy 2008 rok, a w tym sklepie panuje terror. *(17.11.2008)*

Trudny los ochroniarza

Witam. Piszę w imieniu swoim oraz moich kolegów i koleżanek z firmy ochrony „Solid" z Częstochowy. Pracujemy ponad wszelkie normy i jesteśmy zmuszani do dodatkowej pracy, jesteśmy wzywani telefonicznie do pracy w czasie wolnym i jeśli nie wypełniamy poleceń kierownictwa są nam odbierane pieniądze (wcześniej zapowiedziane niestawienie się w pracy [kosztuje nas] ok. 50 zł.). To zaledwie wierzchołek tego co się u nas dzieje. *(21.10.2008)*

Witam. Od ponad roku jestem pracownikiem jednej z największych firm ochrony w Polsce. Pomimo poprawnego wykonywania swoich obowiązków, usłyszałem dzisiaj, że zostaje mi cofnięta pensja za ostatni miesiąc i mogę się spodziewać wypowiedzenia umowy o pracę. Zaznaczam, że mam umowę na czas określony na okres 7 lat! Umowa się kończy w sierpniu 2014. Mam do Państwa pytanie, czy powinienem się pogodzić z tym faktem, czy zwrócić się z pomocą do Was, jako związku zawodowego? *(14.10.2008)* ■

CZYTAJ NOWY SERWIS INTERNETOWY
www.ozzip.pl

Prawo: Nowy Kodeks Pracy – uelastycznienie, lokaut, atak na związki

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w drugiej połowie października podało do wiadomości publicznej przygotowaną przez Komisję Kodyfikacji Prawa Pracy (KKPP) propozycję kompleksowej nowelizacji prawa pracy, w postaci projektu kodeksu pracy (dostępny na oficjalnej stronie MPiPS http://www.mpips.gov.pl/). Projekt w swym nowym kształcie wychodzi naprzeciw postulatom środowisk pracodawców i popierającej w większości te postulaty rządzącej koalicji PO

Piotr Krzyżaniak



Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy została powołana w 2002 r. przez ówczesnego Prezesa Rady Ministrów – Leszka Millera, a inicjatorem KKPP był ówczesny Minister Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Hausner.

Projekt indywidualnego i zbiorowego kodeksu prawa pracy to w istocie dwa kodeksy: nowy Kodeks Pracy obejmuje obszar obecnie obowiązującego Kodeksu Pracy oraz niektórych ustaw takich jak:

– ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. 2003, nr 90, poz. 844),
– ustawa z dnia 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. 2002, nr 200, poz. 1679),
– oraz ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. 2003, nr 166, poz. 1608).

Drugim uzupełniającym go proponowanym aktem prawnym jest Zbiorowy Kodeks Pracy łączący w sobie:
– obecnie obowiązującą ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. 2001, nr79, poz. 854.),
– ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. 1991, nr 55 poz. 235),
– oraz ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. 1991, nr 55 poz. 236).

Nowa definicja Stosunku Pracy
Zaproponowany przez KKPP projekt Kodeksu Pracy w artykule 44 postuluje nową definicje stosunku pracy, która uelastycznia obecnie obowiązującą definicję zawartą w art. 22 obowiązującego Kodeksu Pracy. Obecnie by między pracownikiem z jednej strony, a pracodawcą z drugiej strony, zaistniał stosunek pracy, oprócz zasady wykonywania z góry określonej pracy na rzecz pracodawcy i wynagrodzenia ze strony pracodawcy, musi zaistnieć przynajmniej jedna z trzech okoliczności:
– świadczenie pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem,
– w określonym przez pracodawcę miejscu,
– i czasie.

Proponowana w zamian definicja ogranicza się jedynie do przedstawionej powyżej ogólnej zasady i rezygnuje z tych trzech charakteryzujących obecnie stosunek pracy okoliczności. Ponadto art. 47 proponowanego Kodeksu Pracy stanowi, że strony stosunku pracy mogą określić treść tego stosunku „według swojego uznania”, choć oczywiście nie mogłoby to być sprzeczne z prawem pracy i „zasadami współżycia społecznego”. Taka nowa definicja jest równoznaczna z jej brakiem i pozwoli na dalszą regresję stosunku pracy na rzecz tzw. elastycznych form zatrudnienia (stosunek cywilnoprawny, czy świadczenie usług przez pracownika na rzecz pracodawcy na podstawie odrębnej działalności gospodarczej), ponieważ zaistnienie stosunku pracy, będzie bardzo trudne do udowodnienia. Tak swobodna jego definicja radykalnie utrudni rozgraniczenie między tym, co już jest stosunkiem pracy, a tym co nim nie jest. Taki zabieg prawny doprowadzi do wyłączenia kolejnej wielotysięcznej grupy pracowników spod prawa pracy i skaże ich w większości na dyskryminujące „składkowo” (np. ZUS) i zarobkowo cywilnoprawne formy zatrudnienia.

Dyferencja prawa pracy ze względu na miejsce zatrudnienia.
Wcześniejsze nowelizacje różnicowały prawa pracy głównie ze względu na rodzaj umowy o pracę, lub ze względu na jej brak (np. umowy cywilnoprawne). Obecny projekt Kodeksu Pracy przewiduje gruntowne zróżnicowanie prawa pracy przez podział pracowników, ze względu na miejsce wykonywania pracy.

Pierwszym istotnym podziałem jest wydzielenie małych przedsiębiorstw takich, które zatrudniają nie więcej niż 20 pracowników. Podobne zróżnicowanie istnieje już w obecnie obowiązującym prawie i jest zasługą wcześniejszych nowelizacji np. art. 104 § 2 Kodeksu Pracy, który pozwala nie wprowadzać regulaminu pracy, jeżeli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, zmieniony tak przez art. 1 pkt. 18 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. „o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw" (Dz. U. z dnia 28 sierpnia 2002 r.) Przedtem regulaminu pracy mógł nie wprowadzać pracodawca zatrudniający mniej niż 5 pracowników. Innym przykładem jest nowelizacja artykułu 3 § 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r „o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych", który został zmieniony przez ustawę z dnia 14 listopada 2003 r. „o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw" (Dz. U. z dnia 15 grudnia 2003 r.) i zgodnie z nowym brzmieniem, wyłączył spod obowiązku tworzenia funduszu, pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników. Takie rozgraniczenie zakłada również ustawa z dnia 13 marca 2003 r. „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników" (Dz.U. 2003. nr 90, poz. 844), która w art. 1 § 1 zastrzega stosowania ustawy wyłącznie do pracodawców zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Są to obowiązujące nowelizację z 2002 i 2003 roku.

Zaproponowany obecnie Kodeks Pracy i Zbiorowy Kodeks Pracy przesuwa tą granicę do nie więcej niż 20 zatrudnionych pracowników, czy mówiąc inaczej, pracodawcą, którego dotyczą „przepisy łagodzące", jest już taki pracodawca, który zatrudnia 20 pracowników, a nie jak dotąd 19. Obecny projekt utrwala więc ten sposób podziału równocześnie, jak zaraz wykażę, znacznie rozszerzając jego oddziaływanie. Art. 59 projektu Zbiorowego Kodeksu Pracy wyłącza pracodawców zatrudniających nie więcej niż 20 osób z obowiązku konsultacji z „przedstawicielstwem pracowników" w kwestiach, które wymienione zostały w art. 62, a dotyczą one:
– działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
– stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudniania oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
– działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy, bhp lub podstawach prawnych zatrudnienia i...
– zmiany pracodawcy.

Ta konstrukcja prawna prawie zupełnie wystarczy by zlikwidować na płaszczyźnie małych przedsiębiorstw instytucję konsultacji pracodawcy z zakładową organizacją związkową, nazywaną w projekcie „zakładową sekcją związku" i reprezentowaną przez „przedstawiciela pracowników". Zgodnie z art. 167 § 2 proponowanego Kodeksu Pracy pracodawca zatrudniający nie więcej niż 20 pracowników, będzie miał obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowany przyczynami uprawniającymi do zasiłku chorobowego, tylko za 7 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, natomiast pracownikom zatrudnionym u pracodawcy który nawiązał stosunek pracy z większą liczbą niż 20 pracowników zgodnie z art. 167 § 1, miało by przysługiwać wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z przyczyny uprawniającej do zasiłku chorobowego za 14 dni w roku kalendarzowym. Dla porównania: zgodnie z obowiązującym prawem (art. 92 Kodeksu Pracy) pracodawca bez względu na ilość zatrudnianych przez siebie osób, ma obowiązek wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za 33 dni niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

Zgodnie z artykułem 185 § 5 projektowanego Kodeksu Pracy pracownikowi zatrudnionemu u małego pracodawcy (zgodnie z omawianym podziałem) za zwolnienie z pracy z przyczyny nie dotyczącej pracownika, należy się odprawa zawsze w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia. W przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy zatrudniającego większą ilość pracowników niż 20 projekt przewiduje tak jak i w obecnie obowiązującej ustawie, 3 stawki w zależności od stażu pracy: do 2 lat równowartość miesięcznego wynagrodzenia, od 2 do 8 lat równowartość 2 miesięcznych wynagrodzeń i 3 miesięcznych wynagrodzeń przy stażu dłuższym niż 8 lat. Art 211§ 4 projektu Kodeksu Pracy przewiduje w odniesieniu do małych pracodawców możliwość wprowadzenia przerywanego czasu pracy z wynagrodzeniem za przerwę ustaloną w umowie o pracę. Innym zapisem, który pomoże małemu pracodawcy uelastycznić czas pracy pracowników jest art. 213 § 3, który pozwoli na swobodniejszą niż dotąd ingerencję w godziny pracy.

Pracownicy domowi

Już sama zawarta w artykule 7 proponowanego Kodeksu Pracy definicja zakładu pracy jako „zespół składników materialnych i niematerialnych, wyodrębniony przez pracodawcę w celu prowadzenia określonej działalności i wykonywania pracy przez pracowników" daje podstawę legislacyjną pod dyferencję prawa pracy ze względu na miejsce zatrudnienia. Chodzi tu szczególnie o grupę określoną mianem „pracowników domowych", zgodnie z tą definicją nie pracują oni w zakładzie pracy, ponieważ dom pracodawcy nie może stanowić w żaden sposób zespołu składników wyodrębnionych w celu prowadzenia z góry określonej działalności np. produkcyjnej, lub usługowej. W stosunku do wyodrębnionej na tej podstawie grupy pracowników można było sformułować wiele niekorzystnych zapisów, jak np. art. 442 § 2 umożliwiający rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w „razie utraty zaufania do pracownika".

Ponadto artykuł 448 konsekwentnie wyłącza szereg przepisów dotyczących kwestii takich jak przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę, zwolnień grupowych, oraz wypadków przy pracy i chorób zawodowych np. pracodawca nie jest zobowiązany prowadzić rejestru wypadków przy pracy i jest wyłączony spod większości przewidzianych przez proponowany Kodeks Pracy przepisów nakazujących i regulujących zapobieganie wpadkom przy pracy. Poza tym pracodawca nie musiał by przywrócić do pracy pracownika domowego, którego umowa uległa rozwiązaniu z przyczyn dłuższego niż 3 miesięcznego przebywania w areszcie, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone, lub gdy

zapadł wyrok uniewinniający co gwarantuje pozostałym pracownikom art. 112 § 2 , nie działa tu też inny art. 55 gwarantujący odszkodowanie osobie ubiegającej się o pracę wówczas, gdy strona przyrzekając zatrudnienie, uchyla się od zawarcia mowy o pracę i szereg artykułów począwszy od 81 do 84, za wyjątkiem ostatniego, zobowiązujących pracodawcę do uzasadnienia natychmiastowego zerwania stosunku pracy i poinformowania o tym przedstawiciela pracowników (np. związek zawodowy) Natomiast art. 84 zwalnia pracownika z obowiązku poinformowania pracodawcy o powodach natychmiastowego zerwania stosunku pracy.

Tak, więc proponowany Kodeks Pracy dokonuje dyferencji prawa pracy przez wyłączenie pewnych grup pracowniczych spod przepisów prawa pracy, pretendujących zgodnie z tym samym kodeksem do rangi praw podstawowych. Dyferencja ma tu więc charakter dyskryminujący. Ponadto w przeciwieństwie do poprzednich koncepcji uelastycznienia prawa pracy, których część ziściła się w obowiązujących przepisach prawa pracy, o stopniu wyłączenia (lub braku wyłączenia) decydował rodzaj umowy. W omawianym projekcie rodzaj umowy nie ma już takiego na to wpływu i zrównuje się z czynnikiem dotyczącym charakteru miejsca pracy. Umowa może pozostać taka sama, ale stopień ochrony prawnej stosunku pracy i związanych z tym świadczeń może być różny, w zależności czy osoba ta wykonuje taką samą pracę np. sprząta u pracodawcy zatrudniającego 20 pracowników, u pracodawcy zatrudniającego powyżej 20 pracowników, czy ze względu na to, czy sprząta u niego w zakładzie pracy czy u niego na posesji – w każdym z tych wypadków, stopień ochrony stosunku pracy, świadczeń będzie radykalnie różny.

Ochrona związkowa przed zwolnieniem

Projekt Kodeksu Pracy rezygnuje z dotychczas obowiązującej zasady zobowiązującej pracodawcę do konsultacji przed rozwiązywaniem umowy o pracę z reprezentującą pracownika organizacją związkową. W art. 83 podtrzymuje jedynie zasadę zawartą w art. 38 obecnego Kodeksu Pracy zobowiązującą do konsultacji w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę. Rezygnuje natomiast z regulacji zawartych w art. 52 § 3 zobowiązującym pracodawcę do powiadomienia organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o prace bez wypowiedzenia. Takie rozwiązanie, wbrew pokrętnym tłumaczeniom autorów projektu, nie uwolni związkowców z przykrego obowiązku wyrażenia ewentualnej zgody na zwolnienie pracownika, jak wyjaśniają w uzasadnieniu, lecz obniży realną skuteczność obrony pracownika w sytuacji niesłusznego zwolnienia.

Progi reprezentatywności

Projekt Zbiorowego Kodeksu Pracy w art. 10 postuluję regułę reprezentatywności. Zgodnie z tą regułą interesy zbiorowe pracowników może reprezentować, z wyjątkiem szczebla ogólnokrajowego, tylko jedna reprezentatywna organizacja związkowa, czyli taka, która zrzesza największą liczbę pracowników, lub uzyskała największe poparcie. Jedynym odstępstwem od tej reguły jest, jak przewiduje art. 10 § 1, utworzona wspólna reprezentacja wielu organizacji związkowych. Ustawa w art. 3 przewiduje trzy stopnie reprezentatywności: (1) na poziomie ogólnokrajowym miał by nią mieć związek zawodowy, który zrzesza, co najmniej trzysta tysięcy członków, (2) na poziomie lokalnym miała by ją uzyskać organizacja związkowa zrzeszająca największą liczbę pracowników na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia. (3) na poziomie zakładowym miał by ją uzyskać związek zawodowy, który uzyskał w tajnym głosowaniu poparcie największej liczby pracowników zakładu objętego jego działalnością.

Zasada reprezentatywności ściśle wiąże się z uprawnieniami organizacji związkowych do wszczęcia sporu zbiorowego. Jak postuluje art.114 projektu Zbiorowego Kodeksu Pracy monopol na wszczęcie sporu zbiorowego miały by jedynie organizacje reprezentatywne chyba, że wiele organizacji zawiąże wspólną reprezentację. Takie zapisy dot. wszczęcia sporu zbiorowego, bardzo utrudnią działanie mniejszym organizacją związkowym często bardziej aktywnym od dużych sekcji wielkich zbiurokratyzowanych central.

Spór zbiorowy, strajk i lokaut

Projekt Zbiorowego Kodeksu Pracy w artykule 175 i 176, oraz 177 i 178 postuluje instytucję lokautu. Miałaby ona mieć charakter defensywny i stanowić „równoważne" do strajku narzędzie pracodawcy przeciwko strajkującym pracownikom, w celu zrównania tych dwóch podmiotów świata pracy. Art. 175 pozwalałby pracodawcy zawiesić działalność zakładu pracy w całości lub w części w sytuacji gdy strajk został uznany przez sąd za nielegalny. Natomiast art. 176 pozwalałby pracodawcy na zawieszenie działalności zakładu pracy w całości lub w części, w sytuacji gdy strajk jest legalny. W obu wypadkach przepisy zobowiązałyby pracodawcę do wznowienia działalności zakładu pracy zaraz po zakończeniu strajku. Artykuł 177 § 2 zobowiązuje pracodawcę po zakończeniu lokautu do dopuszczenia pracowników do pracy na poprzednich warunkach i stanowiskach chyba, że co innego wynika z zawartego porozumienia, bądź orzeczenia arbitrażowego.

Poza lokautem Projekt Zbiorowego Kodeksu Pracy w kwestiach regulowanych dziś przez ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. 1991, nr 55 poz. 236) proponuje zmianę trybu wszczynania sporu zbiorowego. Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym sformułowanym w art. 7 obowiązującej ustawy podmiot reprezentujący interesy pracowników wchodzi w spór zbiorowy gdy pracodawca nie uwzględni wszystkich wystosowanych przez niego żądań, w określonym przez niego terminie, nie krótszym niż 3 dni. Potem można zapowiedzieć strajk, który może dojść do skutku niewcześnie niż dwa tygodnie po zapowiedzi, pod warunkiem, że rozpoczęto postępowanie mediacyjne, które nie rokuje rozwiązaniem sporu i zgodnie z art. 13 § 3 mediator nie złoży wniosku o przesunięcie terminu strajku w celu przeprowadzenia koniecznych dla przebiegu mediacji ekspertyz. Projekt w przeciwieństwie do obowiązującej dziś ustawy nie uwzględnia najkrótszego terminu jaki można narzucić pracodawcy na uwzględnienie przedłożonych żądań. Zamiast tego autorzy projektu określili w art. 144 czas na uwzględnienie żądań przez pracodawcę jako nie dłuższy niż dwa

tygodnie w przypadku, gdy strony nie ustalą inaczej. Gdy strona pracodawcy nie uwzględni żądań zgodnie z art. 165, strona reprezentująca interesy pracowników może rozpocząć strajk, jednak niewcześnie niż po 5 dniach od zapowiedzi i po przeprowadzeniu postępowania mediacyjnego, w którym nie zgłoszono wniosków o przeprowadzenie ekspertyz i w którego toku niedoszło do porozumienia (art. 160). Te rozwiązania nawet, jeżeli ułatwiają prowadzenie przez reprezentacje pracowników sporu zbiorowego ponieważ wyraźnie określono czas w jakim pracodawca musi uwzględnić żądania (14 dni jeżeli strony nie postanowią inaczej) i skrócono czas jaki musi minąć od zapowiedzi do wszczęcia strajku (do 5 dni), to w o wiele większej skali utrudni go postulowana w tym projekcie zasada reprezentatywności, która de facto uniemożliwi wszczęcie sporu przeważającej większości organizacji związkowych, oraz lokaut.

Za jeszcze jedną przeszkodę na drodze wyrażania przez pracowników swojego niezadowolenia, co również - a nawet przede wszystkim - stanowi zamach na prawo pracownika do życia prywatnego, można uznać brak instytucji urlopu na żądanie w projekcie Kodeksu Pracy W obowiązującym prawie formułuje ją art. 1672 Kodeksu Pracy.

Podsumowanie

Projekt indywidualnego i zbiorowego kodeksu prawa pracy w kształcie zaproponowanym przez KKPP stanowi próbę konsensusu między środowiskami pracodawców i popierającą ich koalicją PO–PSL, a kierownictwem zbiurokratyzowanych central związkowych. Pod płaszczykiem uporządkowania relacji na linii związek zawodowy – pracodawca (reguła reprezentatywności) projekt postuluje umocnienie i stabilizację dominacji dużych, zbiurokratyzowanych central. Jest to argument szczególnie istotny w czasie, gdy pracownicy coraz częściej decydują się na mniejsze, ale często bardziej radykalne organizacje związkowe. To stanowi punkt wyjścia do dyskusji z centralami często powiązanymi politycznie z, na przemian rządzącymi, elitami władzy, w kwestii dalej posuniętego uelastycznienia definicji stosunku pracy i wyłączenia w różnym stopniu kolejnych grup pracowniczych spod nawet tych najbardziej podstawowych praw pracowniczych, a także np. lokautu itd. Ujmując krótko, planuje się dalszą liberalizację prawa pracy. Projekt w takiej formie ma o wiele większe szanse na wprowadzenie w życie, niż na pozór o wiele radykalniejsze propozycję KPP „Lewiatan" i innych środowisk pracodawców sprzed paru miesięcy, postulujące zakaz strajku okupacyjnego czy usunięcie lokali związkowych z zakładów pracy – to drugie uderzyło by w związkową biurokracje, to pierwsze stawiało sprawę zbyt jasno, co również byłoby nie na rękę związkowej biurokracji.

Wyżej opisany konsensus jest konieczny dla pracodawców i rządzącej koalicji by móc skonstruować jak najlepsze warunki dla zapobiegania wybuchom społecznego niezadowolenia, do jakich może dojść w toku dalszych liberalnych reform. To niezadowolenie dodatkowo spotęgują skutki obecnego kryzysu ekonomicznego. A sfera pracy jest bardzo czuła, na wszelkie konflikty społeczne, które siłą rzeczy znajdują upust w starciu między pracownikami a pracodawcami.

Celem proponowanych w ostatnich miesiącach zmian jest więc zreformowanie prawa pracy w celu jak najskuteczniejszego zabezpieczenia pracodawców i rządu przed niezadowoleniem pracowników. ■

Potrzebujemy pomocy!
Organizując kampanie na rzecz obrony praw pracowniczych i związkowych potrzebujemy Twojej pomocy. Prosimy wszystkich sympatyków Inicjatywy Pracowniczej oraz tych, którzy identyfikują się z naszą walką, o dokonywanie wpłat na nasze konto z dopiskiem: „Darowizna na obronę praw pracowniczych". Każda wpłacona suma będzie dla nas wsparciem w walce o nasze wspólne cele.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
Górecka 154, 61-424 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych"

Jeśli chcesz wesprzeć wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na konto.

e-mail: ip@post.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@post.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres: Maciej Hojak, ul. Małeckiego 4/3, 60-705 Poznań.

Wewnętrzny biuletyn informacyjny.